Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 24963-24972
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Sinergitas Indonesia Muda Surabaya

Krisnando Surya Wardana1, I Dewa Ketut Raka Ardiana2
1Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
2Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
1krisnandosw23@gmail.com, 2ardiana@untag-sby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT Sinergitas Indonesia Muda Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 110 responden yang merupakan karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS untuk menguji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan. Sebaliknya, Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, yang berarti semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sementara itu, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi Turnover Intention dibandingkan variabel lainnya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu tetap memperhatikan aspek komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebagai upaya menciptakan kondisi kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta menjaga stabilitas sumber daya manusia sehingga tingkat Turnover Intention dapat diminimalkan.

Kata kunci: *Komitmen Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Turnover Intention.*

1. Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan perusahaan karena berperan langsung dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja, kepuasan, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah munculnya *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dalam jangka waktu tertentu. Fenomena ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena tingginya tingkat *turnover* dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, terganggunya stabilitas kerja tim, serta menurunnya produktivitas perusahaan. Menurut Tnay et al. (2013, hlm. 202), *turnover intention* merupakan salah satu indikator penting dalam memprediksi perilaku keluar karyawan dari organisasi. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa *turnover intention* menjadi indikator penting dalam memprediksi perilaku keluar karyawan (Putri et al., 2022, hlm. 195). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi munculnya *turnover intention* agar dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

Fenomena *turnover* karyawan banyak terjadi di berbagai sektor industri, termasuk pada sektor *Food and Beverage* (F&B) yang dikenal memiliki tingkat mobilitas tenaga kerja yang relatif tinggi. Industri ini memiliki

karakteristik pekerjaan yang menuntut kecepatan kerja, pelayanan yang baik kepada pelanggan, serta ritme kerja yang dinamis. Kondisi tersebut sering kali menimbulkan tekanan kerja bagi karyawan sehingga dapat memengaruhi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024, hlm. 12), sektor perdagangan dan jasa makanan-minuman termasuk salah satu sektor yang memiliki tingkat perpindahan tenaga kerja yang cukup tinggi di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam sektor tersebut perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Dalam praktiknya, tingkat *turnover* pada industri F&B cenderung berada pada angka yang relatif tinggi. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti, rata-rata tingkat *turnover* pada industri F&B dapat mencapai sekitar 40%. Namun demikian, kondisi yang berbeda ditemukan pada PT Sinergitas Indonesia Muda, khususnya pada unit usaha Suweger, yang memiliki tingkat *turnover* relatif lebih rendah, yaitu sekitar 15%. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan kondisi internal perusahaan yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

PT Sinergitas Indonesia Muda merupakan perusahaan yang bergerak di bidang F&B yang berlokasi di Surabaya. Perusahaan ini memiliki 13 outlet Suweger yang tersebar di wilayah Surabaya serta didukung oleh sekitar 35 armada Urban Kopi. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada peran karyawan di lini depan, seperti barista dan *kitchen crew*, yang berperan langsung dalam proses produksi maupun pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, stabilitas tenaga kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Meskipun tingkat *turnover* relatif lebih rendah dibandingkan rata-rata industri, perusahaan tetap menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas tenaga kerja. Karakteristik pekerjaan di sektor F&B yang dinamis serta dominasi tenaga kerja operasional menyebabkan adanya variasi dalam persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti, terdapat perbedaan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, persepsi terhadap sistem kompensasi yang diterima, serta kondisi lingkungan kerja yang dirasakan. Selain itu, sistem kompensasi yang diterapkan tidak hanya berkaitan dengan besaran imbalan, tetapi juga menyangkut aspek transparansi yang dirasakan oleh karyawan. Kondisi tersebut diduga dapat memengaruhi kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan atau mencari peluang kerja di tempat lain.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional menggambarkan tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Meyer, Stanley, dan Parfyonova (2012, hlm. 1–2), komitmen organisasional berkaitan erat dengan perilaku kerja karyawan, seperti loyalitas dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Ashiq et al. (2020, hlm. 931–932) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional yang lebih besar terhadap organisasi sehingga memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan.

Faktor lain yang juga berperan dalam memengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi. Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi et al. (2023) menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain besaran kompensasi, aspek transparansi dalam pemberian imbalan juga menjadi faktor yang penting dalam membentuk persepsi keadilan karyawan. Apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak transparan atau tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan, maka kondisi tersebut dapat memicu ketidakpuasan yang berpotensi meningkatkan *turnover intention*.

Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi *turnover intention*. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dirasakan oleh karyawan selama menjalankan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, serta mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar, Manippi, dan Kamaluddin (2023, hlm. 22–23) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja karyawan serta menurunkan tingkat *turnover intention*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara komitmen organisasional, kompensasi, lingkungan kerja, dan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Widyawati et al. (2023) menunjukkan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12745
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, penelitian oleh Putri et al. (2022, hlm. 198) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian lain oleh Anwar et al. (2023, hlm. 22–23) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karena mampu meningkatkan kenyamanan kerja karyawan.

Meskipun berbagai penelitian tersebut telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, sebagian besar penelitian masih dilakukan pada perusahaan besar atau sektor industri tertentu. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh komitmen organisasional, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada perusahaan sektor F&B skala berkembang masih relatif terbatas, khususnya pada konteks perusahaan lokal di Surabaya. Kondisi ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan pada sektor tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Sinergitas Indonesia Muda Surabaya." Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, memperbaiki sistem kompensasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga dapat menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel independen, yaitu Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen, yaitu *Turnover Intention* karyawan pada PT Sinergitas Indonesia Muda Surabaya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menghasilkan data yang bersifat objektif, terukur, dan dapat dianalisis secara statistik sehingga memberikan dasar yang kuat dalam pengujian hipotesis penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinergitas Indonesia Muda Surabaya. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan peneliti agar sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sebanyak 110 responden yang memenuhi syarat sebagai sampel penelitian. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju), untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas untuk memastikan setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti serta uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS melalui serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, pengujian hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap *Turnover Intention* secara parsial, sedangkan uji *F* digunakan untuk menguji pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variasi *Turnover Intention* karyawan. Hasil analisis statistik tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil karyawan yang menjadi objek penelitian di PT Sinergitas Indonesia Muda Surabaya. Informasi tersebut meliputi jenis kelamin, usia, jenis pekerjaan, lama bekerja, dan rata-rata penghasilan per bulan. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk menunjukkan kondisi umum sampel penelitian sehingga dapat membantu dalam memahami hasil analisis yang dilakukan pada variabel komitmen organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12745
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

turnover intention. Seluruh data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 110 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data, karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar merupakan karyawan operasional dengan usia produktif, masa kerja yang relatif singkat, serta tingkat penghasilan yang didominasi pada kategori menengah. Gambaran tersebut mencerminkan profil tenaga kerja yang sesuai dengan kondisi aktual perusahaan dan dinilai mampu mewakili populasi penelitian, sehingga hasil analisis yang diperoleh diharapkan dapat memberikan informasi yang relevan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada PT Sinergitas Indonesia Muda Surabaya.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS, maka dapat disajikan data hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variable	Item Pertanyaan	R hitung (Pearson Correlation)	R Tabel	Keterangan
Turnover Intention (Y1)	Y1.1	0,860**	0,202	Valid
	Y1.2	0,775**	0,202	Valid
	Y1.3	0,661**	0,202	Valid
	Y1.4	0,881**	0,202	Valid
	Y1.5	0,686**	0,202	Valid
	Y1.6	0,863**	0,202	Valid
Komitmen Organisasional (X1)	X1.1	0,509**	0,202	Valid
	X1.2	0,723**	0,202	Valid
	X1.3	0,701**	0,202	Valid
	X1.4	0,627**	0,202	Valid
	X1.5	0,559**	0,202	Valid
	X1.6	0,651**	0,202	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,775**	0,202	Valid
	X2.2	0,820**	0,202	Valid
	X2.3	0,850**	0,202	Valid
	X2.4	0,837**	0,202	Valid
	X2.5	0,816**	0,202	Valid
	X2.6	0,810**	0,202	Valid
	X2.1	0,787**	0,202	Valid
	X2.2	0,825**	0,202	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,563**	0,202	Valid
	X3.2	0,526**	0,202	Valid
	X3.3	0,594**	0,202	Valid
	X3.4	0,614**	0,202	Valid
	X3.5	0,694**	0,202	Valid
	X3.6	0,633**	0,202	Valid
	X3.7	0,646**	0,202	Valid
	X3.8	0,516**	0,202	valid

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Komitmen Organisasional (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Turnover Intention (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel (0,202). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur masing-masing variabel penelitian secara tepat. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12745
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	><	Cronbach Alpha	Keterangan
Turnover Intention (Y1)	0,601	>	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasional (X1)	0,671	>	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,904	>	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,743	>	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026.

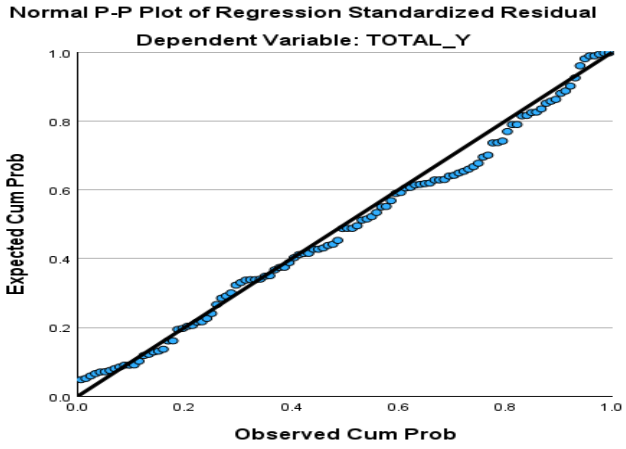
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel Komitmen Organisasional (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Turnover Intention (Y) masing-masing memperoleh nilai Cronbach's Alpha yang memenuhi kriteria reliabilitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat dipercaya sebagai alat ukur penelitian. Dengan demikian, instrumen kuesioner yang digunakan dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk tahap analisis data selanjutnya.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters	Mean	0,000000
	Std. Deviation	1,61448569
Most Extreme Differences	Absolute	0,076
	Positive	0,076
	Negative	-0,046
Test Statistic		0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,123

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026.



Gambar 1. P-Plot of regresion Standaried Residual

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12745
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil uji normalitas residual regresi menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Hal ini dibuktikan melalui dua metode pengujian, yaitu secara visual menggunakan Normal P-P Plot dan secara statistik menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal, sehingga menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,123. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal atau hipotesis nol diterima. Dengan demikian, baik hasil pengujian secara visual maupun statistik menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Oleh karena itu, model regresi dinyatakan memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak untuk dilanjutkan pada pengujian asumsi klasik lainnya serta analisis regresi linier berganda.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(constant)	18,1148	2,485		7,304	0,001		
	Komitmen Organisasional	-0,112	0,099	-0,125	-1.129	0,262	0.614	1,628
	Kompensasi	-0,185	0,051	-0,361	-3.266	0,001	0,614	1.630
	Lingkungan Kerja	0,105	0,057	0,162	1.843	0,068	0,973	1,028
a. Dependent Variable: Turnover Intention								

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antarvariabel independen, yaitu Komitmen Organisasional (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan dua indikator, yaitu nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memenuhi kriteria tersebut. Variabel Komitmen Organisasional memiliki nilai Tolerance sebesar 0,614 dan VIF sebesar 1,628. Variabel Kompensasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,614 dan VIF sebesar 1,630, sedangkan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,973 dan VIF sebesar 1,028. Seluruh nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan seluruh nilai VIF berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi (Sahir, 2021). Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan mengamati pola penyebaran titik pada grafik Scatterplot adalah sebagai berikut:

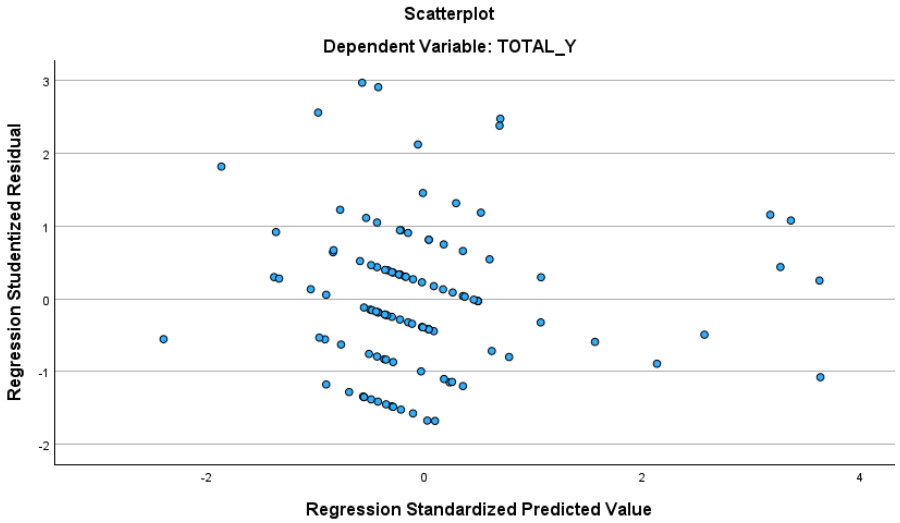
Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glester)

Coefficients						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(constant)	18,1148	2,485		7,304	0,001
	Komitmen Organisasional	-0,112	0,099	-0,125	-1.129	0,262
	Kompensasi	-0,185	0,051	-0,361	-3.266	0,001
	Lingkungan Kerja	0,105	0,057	0,162	1.843	0,068

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12745
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Variabel Komitmen Organisasional (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,085, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,273, dan variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,222. Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar Scatterplot studentized residual, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari penyebaran titik-titik residual yang menyebar secara acak di atas dan di bawah garis horizontal (Y = 0) serta tidak membentuk pola tertentu. Hasil tersebut juga diperkuat oleh uji Glejser, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu Komitmen Organisasional (X1) sebesar 0,085, Kompensasi (X2) sebesar 0,273, dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,222. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi. Terpenuhinya asumsi tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap tingkat prediksi, sehingga hasil estimasi model regresi dapat dipercaya dan digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(constant)	18,148	2,485		7,304	0,001
	Komitmen Organisasional	-0,112	0,099	-0,156	-1,129	0,262
	Kompensasi	-0,165	0,051	-0,361	-3.266	0,001
	Lingkungan Kerja	-0,105	0,057	0,162	1.843	0,068

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12745
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.20, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18{,}148 - 0{,}112X_1 - 0{,}165X_2 + 0{,}105X_3 + e$$

1. Konstanta (a) sebesar 18,148 menunjukkan bahwa apabila variabel Komitmen Organisasional (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dianggap bernilai konstan atau sama dengan nol, maka nilai Turnover Intention (Y) diperkirakan sebesar 18,148.
2. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional (X1) sebesar -0,112 menunjukkan adanya hubungan yang berarah negatif dengan Turnover Intention (Y). Artinya, peningkatan komitmen organisasional cenderung diikuti oleh penurunan turnover intention. Namun demikian, berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,262 yang lebih besar dari 0,05, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, Komitmen Organisasional tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) sebesar -0,165 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan negatif terhadap Turnover Intention (Y). Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka kecenderungan turnover intention akan semakin rendah. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, Kompensasi terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.
4. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,105 menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki arah hubungan positif terhadap Turnover Intention (Y). Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Turnover Intention sebesar 0,105, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun, berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,068 yang lebih besar dari 0,05, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, Lingkungan Kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,452	,205	,182	1.637

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,182. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan variabel X1, X2, dan X3 dalam menjelaskan variasi variabel Y adalah sebesar 18,2%. Adapun sisanya, yaitu sebesar 81,8%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar ruang lingkup penelitian yang tidak dianalisis dalam model ini. Nilai tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai faktor lain yang dapat memengaruhi turnover intention karyawan. Meskipun demikian, model penelitian ini tetap mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh ketiga variabel independen terhadap turnover intention sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Nilai Adjusted R Square sebesar 18,2% masih dapat diterima dalam penelitian sosial karena perilaku dan keputusan individu pada umumnya dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berkaitan dan tidak seluruhnya dapat dijelaskan dalam satu model penelitian.

Uji t (Parsial)

Uji t merupakan metode yang digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara signifikan (Sahir, 2021). Pengujian ini memakai tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0{,}05$).

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12745
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 8. Hasil Uji t (parsial)

Coefficients							
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
				Beta			
1	(constant)	18,148	2,485		7,304	0,001	
	Komitmen Organisasional	-0,112	0,099	-0,156	-1,129	0,262	Tidak Signifikan
	Kompensasi	-0,165	0,051	-0,361	-3.266	0,001	Signifikan
	Lingkungan Kerja	0,105	0,057	0,162	1.843	0,068	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026.

1. Variabel Komitmen Organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,262, yang lebih besar dari 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien regresi yang bernilai negatif (-0,112) menunjukkan adanya arah hubungan negatif. Selain itu, nilai t hitung sebesar -1,129 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,987, sehingga H0 diterima dan H1 ditolak.
2. Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien regresi yang bernilai negatif (-0,165) menunjukkan adanya arah hubungan negatif. Selain itu, nilai t hitung sebesar 3,266 lebih besar dari t tabel sebesar 1,987, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,068, yang lebih besar dari 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, nilai t hitung sebesar 1,843 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,987, sehingga H0 diterima dan H3 ditolak.Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F Simultan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	73,057	3	24,352	9,086	,001
	Residual	284,115	106	2,680		
	Total	357,173	109			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kompensasi, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026.

Hasil pengujian secara simultan melalui uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 3,086 dengan tingkat probabilitas (Sig.) sebesar 0,001. Nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian karena Fhitung lebih besar daripada Ftabel (2,69) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, hipotesis nol (H0) ditolak, sedangkan hipotesis penelitian (H4) diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang paling berperan dalam memengaruhi *turnover intention* karyawan di PT Sinergitas Indonesia Muda Surabaya. Sementara itu, komitmen organisasional dan lingkungan kerja belum menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sistem kompensasi dengan memastikan pemberian gaji, insentif, bonus, maupun bentuk penghargaan lainnya dilakukan secara adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain itu, meskipun komitmen organisasional dan lingkungan kerja belum terbukti sebagai faktor yang

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12745
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

dominan, perusahaan tetap disarankan untuk membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, memberikan kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Upaya-upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan loyalitas karyawan, memperkuat keterikatan terhadap organisasi, serta mengurangi kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain sehingga stabilitas sumber daya manusia perusahaan dapat tetap terjaga.

Referensi

1. Ali, B., & Anwar, K. (2021). *Employee turnover intention and job satisfaction*. *International Journal of Advanced Engineering Management and Science*. https://www.researchgate.net/publication/352181711_Employee_Turnover_Intention_and_Job_Satisfaction
2. Angeline, F. G., & Yanuar. (2023). *Leadership dan job satisfaction terhadap turnover intention*. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/22673
3. Ashiq, U., Abbas, N., Hassan, S. S., & Mir, U. R. (2020). *Job satisfaction and organizational commitment: Valid predictors of turnover intentions*. *Review of Economics and Development Studies, 6*(4), 931–939. https://www.researchgate.net/publication/348188812_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_Valid_Predictors_of_Turnover_Intentions
4. Astuti, R., & Mayasari, M. (2021). *Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 22*(1), 52–62. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/index
5. Faridah, F., Gustini, G., Salehan, S., & Efendi, R. (2022). *The turnover intention influenced by job satisfaction and organizational commitment*. *International Journal of Social Science Research and Review, 5*(5), 334–340. https://www.researchgate.net/publication/360292628_The_Turnover_Intention_Influenced_by_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment
6. Fuaidah, N. R., Suharyono, B. S., & Aini, E. K. (2018). *Pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja terhadap turnover intention*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2525
7. Hasanah, U., Handayani, Y. I., & Dahliani, Y. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan*. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika, 3*(1), 61–71. https://jurnal.itsm.ac.id/index.php/prodimanajemen/article/view/686
8. Merlysabella, Y., & Subiyanto, D. (2022). *Upaya menekan turnover intention dengan prediktor dukungan organisasi*. *Journal COSTING*. https://ipm2kpe.or.id/journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/3369
9. Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2012). *Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles*. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 1–16. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.002
10. Misbakhudin, A. (2023). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, stres kerja dan burnout terhadap tingkat turnover intention*. *Jurnal Manajemen dan Profesional, 4*(1). https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jpro/article/view/1692
11. Nugroho, T. T. (2020). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. *Jurnal Ilmu Manajemen, 15*(2), 101–108. https://jurnal.uny.ac.id/index.php/jim/article/view/34761
12. Nurhayati, M., Haningsih, L., & Awaliyah, S. (2020). *Job satisfaction and turnover intention*. *Jurnal Kinerja*. https://ojs.uajy.ac.id/index.php/kinerja/article/view/2419
13. Nurtati, N., Yanti, N., & Untari, M. T. (2020). *Turnover intention: The impact of ethical climate, job satisfaction and organizational commitment*. *Relevance: Journal of Management and Business*. https://ejournal.uinsaid.ac.id/index.php/relevance/article/view/2389
14. Putri, D. A. (2023). *Literatur review terhadap turnover intention: Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja*. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi, 5*(1), 45–53. https://www.researchgate.net/publication/371030365_Literatur_Review_terhadap_Turnover_Intention_Pengaruh_Kepuasan_Kerja_dan_Stres_Kerja
15. Putri, E., & Anisa, F. (2022). *Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention*. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis, 12*(2), 194–205. https://journal2.uad.ac.id/index.php/fokus/article/view/6665
16. Salehah, A., Harini, S., & Sudarijati. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention*. *Jurnal Visionida, 8*(1), 113–130. https://ojs.unida.info/Jvs/article/view/5575
17. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. https://inlislite.ipdn.ac.id/opac/detail-opac?id=2927
18. Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). *The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 97*, 201–208. https://www.researchgate.net/publication/273554586_The_Influences_of_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_on_Turnover_Intention
19. Wahyono, I., & Riyanto, S. (2020). *Effect of organizational commitment, job stress, and job satisfaction on turnover intention*. *International Journal for Innovation Education and Research, 8*(10), 286–316. https://www.researchgate.net/publication/346163886_Effect_of_Organizational_Commitment_Job_Stress_and_Job_Satisfaction_on_Turnover_Intention
20. Wahyudi, A. M. F., Hasbiah, S., Sahabuddin, R., Burhanuddin, N., Natsir, U. D., & Aswar, N. F. (2023). *The effect of job satisfaction and compensation on employee turnover intention in companies PT Hadji Kalla Branch Urip Sumoharjo*. *Economics and Business Journal*. https://ecbis.net/index.php/go/article/view/69
21. Widyawati, A., Faislah, R., & Wolor, C. W. (2023). *Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan*. *International Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance (IJEBEF), 3*(3). https://ijebef.esc-id.org/index.php/home/article/view/93
22. Wulansari, S., Setiawati, I., & Indriasari, I. (2023). *Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan persepsi peluang kerja terhadap turnover intention*. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi, 2*(1), 35–49. https://prin.or.id/index.php/JURRIE/article/view/894

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12745
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)